

**PENGUPAHAN KARYAWAN ROKIM MEBEL PERSPEKTIF  
EKONOMI ISLAM**

(Studi Kasus di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru  
Kabupaten Sidoarjo)

**SKRIPSI**

**Disusun untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S1  
Dalam IlmuEkonomi Islam**



**Disusun Oleh :**

**ZAINUL WAFA**  
**NIM : 122411011**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG  
2019**

**Saekhu, Drs., MH.**

Krasak Rt 03/02 Kec. Pecangaan Kab. Jepara

**Singgih Muheramtohad, S. Sos.I, MEI**

Blantik Tirtomulyo Kretek Bantul

---

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi,

An. Sdr. Zainul Wafa

Kepada

Yth. Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah kami memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini kami kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Zainul Wafa

NIM : 122411011

Jurusan : Ekonomi Islam

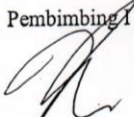
Judul : **Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo)**

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera diujikan. Demikian atas perhatiannya harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

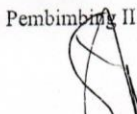
Semarang, 17 juli 2019

Pembimbing I

  
Saekhu, Drs., MH.

NIP.19690120 199403 1 004

Pembimbing II

  
Singgih Muheramtohad, S. Sos.I, MEI

NIP. 19821031 201503 1 003



KEMENTERIAN AGAMA RI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Prof. Dr. Hamka (Kampus III) Ngaliyan Telp/ Fax (024) 7601291, 7624691  
Semarang Kode Pos 50185

PENGESAHAN

Skrirpsi Saudara : ZAINUL WAFA  
NIM : 122411011

Judul : Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Perspektif Ekonomi  
Islam (Studi Kasus Di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan  
Waru Kabupaten Sidoarjo)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan  
predikat baik pada tanggal 22 Juli 2019 dan dapat diterima sebagai syarat guna  
memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2018/2019.

Semarang, 31 Juli 2019

Ketua Sidang

IDA NUR LAILLI, M.Ag  
NIP. 197811132009012004

Sekretaris Sidang

Drs. SAEKHU, M.H.  
NIP. 196901201994031004

Penguji Utama I

H. JOHAN ARIFFIN, S.Ag., M.M.  
NIP. 197109082002121001



Penguji Utama II

R. MASVIM SYARBANI, M.M.  
NIP. 195709131982031002

Pembimbing I

Drs. SAEKHU, M.H.  
NIP. 196908301994032003

Pembimbing II

SINGGIH MUHERAMTOHADLI, S.Sos., M.E.I.  
NIP. 198210312015031003

## MOTTO

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ  
اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَتَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ , وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ,  
مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

“Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda:  
“Barang siapamempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan  
upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi  
menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul  
Maram dan Ibanatul Ahkam.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 515-516.

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat, nikmat dan karunia-Nya. Sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ini, kekuatan doa mengiringi langkah setiap usaha yang maupun menjadika penulis yakin bahwa Allah SWT selalu bersama kita dan mengabulkan doa yang menjadi permohonan umatnya. Shalawat serta salam kepada suri tauladanku, Nabi Muhammad SAW, semoga mendapatkan syafa'atnya kelak.

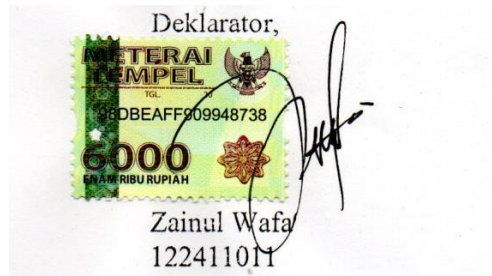
Persembahan penulis berikan untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidup penulis:

1. Kedua orang tua Bapak Sulkan dan Ibu Sumiyati tercinta yang selalu mendoakan, memberi semangat penulis sepanjang waktu dan selalu mendukung baik moral maupun material, kasih sayang yang tulus ikhlas dan lantunan doanya selalu dalam setiap langkahku dalam jalan menuju cita-cita.
2. Kepada Kakak-kakak dan Adik-adikku tercinta.
3. Keluarga besar teman seperjuangan kelas EIC Angkatan 2012 yang sudah mendukung dan memberi semangat.
4. Teman-teman KKN MIT angkatan 02 Desa Wonosekar Tahun 2017 (elma, ratna, selfi, lasmi, isti, martin, Hana, Jaswadi, Mukti, Afif, Lukman dan Jikun).
5. Para guru dan dosen pembimbingku beserta semua civitas akademik FEBI UIN Walisongo yg telah meluangkan waktu untuk penulisan skripsi ini sampai seleseai.

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 17 Juli 2019



## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

### A. Konsonan

ء = '	د = d	ض = dl	ك = k
ب = b	ذ = dz	ط = th	ل = l
ت = t	ر = r	ظ = zh	م = m
ث = ts	ز = z	ع = '	ن = n
ج = j	س = s	غ = gh	و = w
ح = h	ش = sy	ف = f	ه = h
خ = kh	ص = sh	ق = q	ي = y

### B. Vokal

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	<i>Fatḥah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dhammah</i>	U	U

### C. Diftong

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيّ	Fatḥah dan ya	AY	A dan Y
أَوّ	Fatḥah dan wau	AW	A dan W

#### **D. Syaddah (Tasydid)**

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبُّ *al-thibb*.

#### **E. Kata Sandang ( ... ال )**

Kata sandang (...ال) ditulis dengan *al*-... misalnya الصناعة – *al-shina'ah* Al-ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

#### **F. Ta' Marbuthah**

Setiap ta' marbuthah ditulis adalah “h” misalnya الطَّبِيعِيَّةُ الْمَعِيشَةُ – *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.



## ABSTRAK

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.

Penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan Rokim Mebel yang berada di Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Rokim Mebel di Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo)”**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem pengupahan karyawan Rokim Mbel dilihat dari Ekonomi Islam, sudah baik, karena nilai-nilai dalam Ekonomi Islam telah terpenuhi. Konsep upah dalam Ekonomi Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak.

Konsep adil yaitu konsep adil bermakna transparan dimana majikan telah Menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai.

Majikan Rokim Mebel dalam melakukan pembayaran upah pekerjaanya sangat baik. Karena, sudah melakukan pembayaran upah pekerja sesuai dengan perjanjian yaitu pada hari Sabtu sore akan tetapi Dalam menetapkan upah pekerja, Rokim Mebel belum baik, karena upah ditetapkan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.

**Kata kunci : Pengupahan, Ekonomi Islam**

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Segala puji bagi Allah Yang Maha Pengasih tak pilih kasih dan Maha Penyayang tak pandang sayang, penulis panjatkan atas kehadiran-Nya yang telah memberikan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang salah satunya merupakan syarat memperoleh gelar sarjana dalam Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Shalawat serta salam tak lupa senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang membawa kebenaran dan petunjuk serta beliaulah yang membawa kita pada nikmatnya kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita semua termasuk orang-orang yang mendapat syafaatnya di Yaumul Qiyamah, Aamiin.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Imam Yahya, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ahmad Furqon, Lc., M.A selaku Ketua Jurusan Program Studi Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Bapak Drs. Saekhu, MH. selaku pembimbing 1 dan bapak Singgih Muheramtahadi S.sos.I, MEI yang telah bersedia meluangkan

waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Muklis selaku wali studi yang selalu membimbing saya.
6. Semua Dosen UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan Ilmunya selama penulis menempuh studi di kampus UIN Walisongo tercinta.
7. Semua staff dan karyawan UIN Walisongo Semarang khususnya untuk Staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan selama pembuatan skripsi ini.
8. Kedua orang tua penulis, Bapak Sulkan dan Ibu Sumiyati yang telah membesarkan penulis, atas segala kasih sayang serta doanya yang tulus ikhlas sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan.
9. Teman-teman EI khususnya angkatan tahun 2012. terimakasih, sukses untuk kita semua.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas motivasi, inspirasi dan doa yang telah diberikan.

Akhirnya penulis berharap skripsi yang jauh dari kata sempurna ini dapat bermanfaat untuk pembaca. *Aamiin Yaa Rabbal'alamiin.*

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Semarang, 17 Juli 2019

Penulis

Zainul Wafa

122411011

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO .....	iv
PERSEMBAHAN .....	v
DEKLARASI .....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	5ii
ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
D. Tinjauan Pustaka.....	5
E. Metode Penelitian .....	7
F. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI.....</b>	<b>13</b>
A. Teori Upah .....	13
1. Pengertian Upah.....	13

2. Upah Dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi .....	15
B. Sistem Penetapan Upah dalam Islam.....	30
C. Hubungan Kerja Dalam Islam .....	42
1. Jaminan Kecelakaan Kerja.....	45
2. Jaminan Kematian.....	45
3. Jaminan Hari Tua.....	45
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan .....	46
<b>BAB III GAMBARAN UMUM ROKIM MEBEL.....</b>	<b>47</b>
A. Gambaran Umum Rokim Mebel .....	47
B. Ruang Lingkup Bidang Usaha.....	48
C. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	48
D. Jumlah Tenaga Kerja.....	49
E. Jam Kerja .....	50
F. Sistem Pengupahan .....	50
G. Fasilitas Karyawan .....	51
H. Rekrutmen Karyawan.....	52
<b>BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN.....</b>	
A. Analisis Terhadap Sistem Pengupahan karyawan Rokim Mebel .....	53
B. Analisis Terhadap Penerapan Nilai-Nilai Islam dalam Pengupahan Karyawan di Rokim Mebel .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR TABEL**

Table 3.1 Daftar Karyawan Rokim Mebel.....	49
Tabel 3.2 Jam Kerja Karyawan Rokim Mebel.....	50
Tabel 3.3 Daftar Upah Gaji Karyawan .....	50
Tabel 4.1 penghasilan upah per minggu .....	57

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pengupahan karyawan atau buruh merupakan bentuk pemberian kompensasi yang diberikan oleh majikan kepada karyawan. Kompensasi tersebut bersifat financial dan merupakan yang utama dari bentuk-bentuk kompensasi yang ada bagi karyawan.<sup>1</sup> Karena gaji yang diterima karyawan berfungsi sebagai penunjang untuk kelangsungan hidupnya, yaitu untuk memenuhi sandang, pangan, papan, pendidikan dll. Sedangkan bagi perusahaan, upah yang diberikan kepada karyawan berfungsi sebagai jaminan untuk kelangsungan produksi perusahaan tersebut. Maka, hubungan antara pengusaha dengan karyawan harus terjaga baik dan saling memahami kebutuhan masing-masing. Majikan harus memberikan upah yang sesuai dengan pekerjaan dan karyawan bekerja sesuai dengan perjanjian.

Dalam usaha bisnis, produksi merupakan suatu kegiatan yang dapat menentukan kelangsungan sebuah usaha tersebut. Setiap usaha harus bersifat produktif, karena kelangsungan sebuah usaha tergantung pada tinggi rendahnya produktifitas perusahaan. Jika tingkat produktifitas banyak maka laba yang akan dihasilkan juga akan banyak begitu juga sebaliknya jika produktifitas usaha

---

<sup>1</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT. BPFE, 1987, h. 130.



melemah dan barang yang dihasilkan sedikit maka pendapatan akan sedikit. Banyak sedikitnya produksi dan tingkat keberhasilan perusahaan karena adanya sumber daya manusia yang berhasil menangani proses produksi tersebut. Oleh karena itu, karyawan atau buruh sangat penting bagi perusahaan. Artinya, perusahaan harus menentukan besarnya upah ataupun gaji dengan sedemikian rupa sehingga karyawan puas dan perusahaan tidak rugi ataupun dirugikan.<sup>2</sup> Dengan kata lain perusahaan harus memberikan upah yang mensejahterakan karyawan.

Pada dasarnya, manusia dapat hidup lebih baik jika ia mau berusaha dengan bekerja. Melalui pekerjaan yang ditekuninya ia dapat memperoleh hasil untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, kurangnya lapangan pekerjaan di daerah pedesaan membuat tingginya tingkat pengangguran. Bagi sebagian orang memilih bekerja meskipun dengan gaji terbatas daripada menjadi pengangguran.

Dalam dunia modern seperti saat ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan sangat ketat. Tingkat pendidikan dan kemampuan sangat dibutuhkan. Banyak orang yang memiliki modal tapi tidak bisa menggunakannya untuk usaha. Dan banyak pula orang yang tidak mempunyai modal tetapi mempunyai kemampuan untuk melakukan usaha. Oleh sebab itu, manusia sebagai makhluk sosial tidak bisa hidup sendiri. Mereka harus

---

<sup>2</sup> *Ibid*

bekerjasama satu sama lain untuk dapat menciptakan suatu hubungan timbal balik yaitu antara pemilik modal dengan yang membutuhkan pekerjaan.

Dengan adanya kerjasama antara pemilik modal dengan karyawan, maka karyawan akan mendapatkan upah dari hasil pekerjaannya. Pengusaha dapat mendapatkan laba dari hasil usahanya dan karyawan mendapatkan upah untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Namun, terkadang pengusaha dan karyawan kurang memahami tata cara pengupahan dan upah yang sesuai dengan Ilmu Ekonomi Islam. Sehingga, dalam sebuah hubungan pekerjaan terdapat pihak yang dirugikan.

Di Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo merupakan sentra Home Industri terbesar yang berada di Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur. Sentra Home Industri Di Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo meliputi Desa Wedoro, Desa Ngingas, Desa Kepuhkiriman Dan Desa Tropodo. Masing-masing desa tersebut memiliki jenis produk yang berbeda. Sentra sandal dan sepatu banyak dijumpai di Desa Wedoro dan Tropodo, sentra logam terdapat di Desa Ngingas sedangkan di Desa Kepuhkiriman lebih beragam terdapat pertokoan, showroom sepatu dan sandal, industri mebel, pengolahan limbah plastik dan sebagainya.

Salah satu home industri yang berada di Desa Kepuhkiriman adalah Rokim Mebel yang letaknya berada di Jalan Kolonel Sugiono No 22A Waru Sidoarjo. Sehari-hari karyawan

Rokim Mebel memproduksi furnitur untuk perkantoran, perumahan dan sebagainya.

Karyawan yang bekerja di Rokim Mebel mendapatkan upah dengan sistem harian akan tetapi diberikan per minggu sejumlah bekerjanya karyawan dalam satu minggu. Meskipun Kabupaten Sidoarjo menjadi kota ketiga di Jawa Timur sebagai kota/kabupaten dengan jumlah UMR/UMK tertinggi setelah Surabaya dan Gresik akan tetapi di Rokim Mebel jumlah upah Karyawan masih jauh dibawah upah minimum kerja Kabupaten Sidoarjo. Meski demikian karyawan yang bekerja di Rokim Mebel bekerja sesuai dengan jam kerja perusahaan mulai jam delapan pagi sampai jam empat sore. Rendahnya upah karyawan di Rokim Mebel tentunya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan setiap harinya. Meskipun demikian karyawan di Rokim mebel tetap bertahan demi bertahan hidup meskipun upah mereka jauh dari UMR/UMK.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti sistem pengupahan yang diberikan kepada karyawan Rokim Mebel yang berada di Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo dalam pandangan Ekonomi Islam, dengan judul penelitian: **“Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada Rokim Mebel di Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penetapan upah karyawan Rokim Mebel ?
2. Bagaimana bentuk nilai-nilai Ekonomi Islam yang diterapkan dalam pengupahan karyawan Rokim Mebel ?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui proses penetapan upah kepada karyawan Rokim Mebel
2. Untuk mengetahui keselarasan praktik pengupahan yang dijalankan kepada karyawan Rokim Mebel dengan aturan Ekonomi Islam

Manfaat penelitian adalah:

1. Bagi mahasiswa, diharapkan berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dan diharapkan juga untuk memahami bisnis yang sesuai dengan syariah.
2. Bagi pengusaha Rokim Mebel diharapkan dapat memberikan informasi sebagai pertimbangan untuk menetapkan upah yang wajar sesuai dengan kaidah Ekonomi Islam.

#### D. Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan penelitian ini, penulis bukanlah yang pertama membahas tentang upah. Sudah banyak penelitian yang dilakukan untuk membahas tentang upah, diantaranya yaitu:

1. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Tri Lestari dengan judul (Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya).<sup>3</sup> Skripsi, Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2011, bahwa ketetapan Pondok Mulya dilihat dari sistem Ekonomi Islam, dilihat dari sudut pandang: konsep adil dan layak. Adil, yaitu dengan memberikan upah tepat pada waktu pembayaran yaitu sebulan sekali sesuai dengan kesepakatan kerja. Layak, dalam hal ini Yayasan Pondok Mulya dalam memberikan gaji Yayasan telah mengikuti standar yaitu standar UMR. Namun, belum mampu menerapkan gaji yang layak dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang cukup pangan, sandang, dan papan, karena jika dihitung dari besarnya gaji yang telah diterima hal ini belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.<sup>4</sup> Perbedaan antara skripsi ini dengan penelitian penulis yaitu dari segi analisisnya. Penelitian yang dilakukan oleh penulis

---

<sup>4</sup> Tri Lestari, “*Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*”, Skripsi Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

menggunakan analisis kualitatif sedangkan yang dilakukan oleh Tri Lestari menggunakan analisis kuantitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rian Hidayat dengan judul “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”. Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim Riau tahun 2014, bahwa dalam pengupahan tidak terdapat standarisasi yang ditetapkan oleh majikan. Upah hanya berdasarkan perbedaan dan penetapan upah secara turun temurun. Hal tersebut mengakibatkan pekerja menerima upah masih dikatakan pas-pasan bahkan belum bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari.<sup>5</sup> Perbedaan yang meninjol antara skripsi ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pada studi kasus penelitiannya.
3. Sistem Pengupahan Pekerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal). Skripsi Prodi UIN Walisongo 2015 yang diteliti oleh Dewi Lestari ini menunjukkan bahwa, praktek bisnis yang dijalankan UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group mengenai pengupahan pekerja sebagian belum sesuai dengan Ekonomi Islam. Karena, majikan

---

<sup>5</sup> Rian Hidayat, “Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)”, Skripsi Prodi Ekonvomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau 2014

tidak menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai.<sup>6</sup> Perbedaan skripsi penulis dengan skripsi ini terdapat pada studi kasus penelitiannya serta standarisasi upah karyawan apakah sesuai dengan hak karyawan.

## **E. Metode Penelitian**

Penelitian ini difokuskan pada upah Karyawan Rokim Mebel yang memproduksi furnitur setiap harinya di kawasan home industri Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo yang mana bekerja delapan jam dengan sistem upah harian. Jenis penelitian yang dilakukan dengan metode penelitian kualitatif ini meliputi: jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan deskriptif. Metode ini merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menjadi sebuah informasi.<sup>7</sup> Penelitian deskriptif merupakan uraian sistematis tentang teori (bukan sekedar pendapat pakar atau penulis buku) dan hasil-hasil penelitian

---

<sup>6</sup> Dewi Lestari : *Sistem Pengupahan Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Pada UMKM Produksi Ikan Teri Salim Group di Desa Korowelang Cepiring-Kendal)*“.Skripsi Prodi UIN Walisongo 2015

<sup>7</sup> Suharyadi dan Purwanto, *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi 2, Jakarta: Salemba Empat. 2007, h. 23.

yang relevan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul dari suatu fenomena yang terjadi.<sup>8</sup> Maka dari itu penulis ingin mendeskripsikan tentang cara pengupahan yang dilakukan pada Karyawan Rokim Mebel apakah sudah sesuai dengan Prinsip Ekonomi Islam.

## 2. Sumber Data

Sumber data yang dimaksud dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti hanya akan meneliti sebagian dari populasi untuk dijadikan sampel.<sup>9</sup> Karena peneliti mempertimbangkan beberapa hal diantaranya karena keberagaman karakteristik dari setiap populasi. berdasarkan pendidikan dan faktor usia.

### a. Data Primer

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait serta melakukan observasi untuk membahas objek yang diteliti dari permasalahan yang terjadi di lapangan.

---

<sup>8</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*, Bandung: Alfabeta, 2010, h. 89.

<sup>9</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 174.



### b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melainkan melalui perantara. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, majalah, karya ilmiah dan dari dokumen-dokumen yang digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian.

Data sekunder bermanfaat untuk lebih memperjelas permasalahan yang diteliti karena berdasarkan pada data-data sekunder yang telah tersedia. Data ini juga dapat digunakan sebagai sarana pendukung untuk memahami masalah yang akan diteliti.

Dengan menggunakan dua sumber data tersebut diharapkan penulis dapat melakukan proses penelitian yang dapat memberikan informasi yang jelas terkait dengan objek permasalahan yang diteliti.

## 3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan observasi.

### a. Interview (Wawancara)

Jenis wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas. Tujuannya yaitu untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang

diajak wawancara diminta pendapat serta ide- idenya untuk menemukan permasalahan.<sup>10</sup> Dalam melakukan wawancara ini, peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat hal-hal penting yang dikemukakan oleh narasumber.

Dengan wawancara ini dimaksudkan agar peneliti dapat menggali informasi secara langsung mengenai cara pengupahan Karyawan Rokim Mebel. Adapun pihak-pihak yang di wawancarai untuk mengetahui mekanisme pemberian upah karyawan yaitu:

- 1) Dari pihak pimpinan.
- 2) Staf yang mengelola keuangan.
- 3) Karyawan yang bekerja di Rokim Mebel

#### b. Observasi (Pengamatan)

Untuk memperoleh informasi tentang cara pengupahan yang dilakukan kepada Karyawan Rokim Mebel penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian. Observasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kondisi para pekerja dan pekerjaan yang dilakukan secara langsung.

Dengan melakukan observasi di lapangan peneliti akan lebih mampu memahami konteks data dalam keseluruhan situasi social yang dihadapi. Dengan terjun langsung di lapangan, peneliti akan mendapatkan gambaran

---

<sup>10</sup> Sugiyono, Metode..., h. 320.

yang lebih komprehensif karena peneliti tidak hanya mengumpulkan data tetapi juga akan dapat merasakan suasana social yang diteliti.

#### 4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menggambarkan objek penelitian yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan. Analisis ini sangat penting dilakukan. Karena dengan analisis ini akan diketahui apakah praktik pengupahan Roki Mebel sudah sesuai dengan Ekonomi Islam.

### **F. Sistematika Penulisan**

#### BAB I. Pendahuluan

Dalam bab ini terdiri dari: latar belakang masalah, perumusan permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metodologi penelitian dan terakhir sistematika penulisan.

#### BAB II. Pembahasan Umum Tentang Upah

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan pengertian tentang upah, upah dalam tinjauan ilmu Ekonomi Islam dan hubungan kerja dalam Islam.

#### BAB III. Profil Rokim Mebel dan Sistem Pengupahan pada Rokim Mebel

Pada bab ini terdiri dari profil dan ruang lingkup, organisasi dan manajemen, jumlah karyawan, jam

kerja, sistem pengupahan pekerja dan proses Produksi Furnitur Rokim Mebel.

#### BAB IV. Analisis Sistem Pengupahan Karyawan pada Rokim Mebel Dalam Perspektif Ekonomi Islam

Bab ini berisi analisis ekonomi Islam dalam pengupahan karyawan pada Rokim Mebel Desa Kepuhkiriman Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo

#### BAB V. Penutup

Pada bab terakhir ini berisi kesimpulan dari penelitian, saran atau rekomendasi dari peneliti yang dapat berguna untuk pengembangan usaha pemilik Rokim Mebel dan kesejahteraan karyawan Rokim Mebel.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori Tentang Upah**

##### **1. Pengertian Upah**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, upah adalah uang dan sebagainya yang dibayarkan sebagai balas jasa atau sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu.<sup>1</sup> Sedangkan pengertian upah menurut UU Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 (ayat 1) No. 13 Tahun 2003, Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>2</sup>

Upah adalah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya, tenaga kerja diberikan imbalan atas jasanya. Dengan kata lain, upah adalah harga dari tenaga yang dibayar atas jasanya dalam produksi. Menurut pernyataan Professor Benham yang dikutip oleh Afzalur Rahman bahwa upah

---

<sup>1</sup> *Ibid*, h. 1787.

<sup>2</sup> Hukum Ketenagakerjaan

didefinisikan dengan sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan kepada seorang pekerja atas jasanya sesuai perjanjian.<sup>3</sup>

Menurut Fiqh Mu'amalah upah disebut juga dengan *ijarah*. *Al-Ijarah* berasal dari kata *al-ajru* arti menurut bahasanya ialah *al-.,iwadh* yang arti dari bahasa Indonesianya ialah ganti dan upah.<sup>4</sup> Sedangkan *ujroh (fee)* yaitu upah untuk pekerja. *Ujroh* terbagi menjadi dua, yaitu:<sup>5</sup>

- a. *Ujroh al-misli* adalah upah yang *distantdarkan* dengan kebiasaan pada suatu tempat atau daerah. Dalam istilah sekarang disebut dengan UMP.
- b. *Ujroh Samsarah* adalah *fee* yang diambil dari harga objek transaksi atau pelayanan sebagai upah atau imbalan.

Idris Ahmad dalam bukunya yang berjudul *Fiqh syafi'i* berpendapat bahwa *ijarah* berarti upah-mengupah. Dalam buku tersebut diterangkan bahwa rukun dan syarat upah-mengupah, yaitu *mu"jir* (yang memberi upah) dan *musta"jir* (yang menerima upah), sedangkan Kamaluddin A. Marzuki sebagai penerjemah Fiqh Sunnah karya Sayyid Sabiq menjelaskan makna *ijarah* dengan sewa-menyewa. Dari dua

---

<sup>3</sup> Afzalur Rahman, *Economic Doktrines of Islam*, Terj. Soeroyo dan Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid II, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1995, h. 361

<sup>4</sup> Hendi Suhendi, *Fiqh Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011, h. 1

<sup>5</sup> Ahmad Ifham Sholihin, *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010, h. 871.

buku tersebut ada perbedaan terjemah kata *ijarah* dari bahasa Arab ke dalam bahasa Indonesia.

Antara upah dan sewa ada perbedaan makna operasionalnya. Sewa biasanya digunakan untuk benda sedangkan upah digunakan untuk tenaga.<sup>6</sup>

Masyarakat akan berkembang dengan lebih pesat bila terdapat suatu sistem perangsang dengan memberikan imbalan besar kepada orang-orang yang rajin bekerja. Namun, hal tersebut tidak berlaku untuk masyarakat Islam. Agama Islam tidak menonjolkan perangsang kebendaan, karena segala imbalan fisik dipandang sebagai sarana atau upaya bukan suatu tujuan.<sup>7</sup> Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa upah adalah imbalan atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja yang diberikan oleh pengusaha atas suatu pekerjaan yang dilakukan dan dinyatakan dalam bentuk uang. Pemberian besarnya upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerja sesuai dengan perjanjian yang telah sepakati diantara kedua belah pihak. Sementara itu, pihak-pihak yang dapat menentukan upah adalah sebagai berikut:<sup>8</sup>

- a. Buruh dan pemilik usaha, keduanya bersepakat dalam menentukannya.

---

<sup>6</sup> Suhendi, Fiqih..., h. 1-2.

<sup>7</sup> J. T. Salim, *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, PT Intermasa, 1988, h. 11.

<sup>8</sup> Baqir Syarif al-Qarasyi, *Huququl „Amil fil Islam*, Terj. Ali Yahya, “Keringat Buruh”, Cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007, h. 250.

- b. Serikat buruh, ini dikarenakan mereka berkompeten dalam menentukan upah buruh bersama pemilik usaha dengan syarat kaum buruh memberikan kewenangan kepada mereka untuk melakukannya.
  - c. Negara, namun disyaratkan bahwa dalam intervensinya Negara tidak menghilangkan hak-hak buruh maupun hak-hak pemilik usaha. Apabila upah telah ditentukan, maka buruh memiliki kemerdekaan penuh untuk menerima atau menolaknya tanpa adanya unsur paksaan.
2. Upah Dalam Tinjauan Ilmu Ekonomi

Pada dasarnya Ilmu Ekonomi Islam merupakan suatu ilmu pengetahuan yang berupaya memandang, meninjau, meneliti yang pada akhirnya menyimpulkan dan menyelesaikan permasalahan- permasalahan ekonomi dengan cara-cara Islami, dan cara-cara Islami tersebut didasarkan atas ajaran agama Islam.<sup>9</sup> Islam memiliki tujuan-tujuan syari'ah (*maqasid asy-syari'ah*) serta petunjuk operasional (strategi) untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan tersebut selain mengacu pada kepentingan manusia untuk mencapai kesejahteraan dan kehidupan yang lebih baik, juga memiliki nilai yang sangat penting bagi persaudaraan dan keadilan

---

<sup>9</sup> M. Sholahuddin, *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 4.



sosioekonomi serta menuntut tingkat kepuasan yang seimbang antara kepuasan materi dan ruhani.<sup>10</sup>

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam perspektif nilai-nilai Islam untuk membantu merealisasikan kesejahteraan manusia melalui alokasi dan distribusi sumber daya yang langka, yang sejalan dengan ajaran Islam untuk kesejahteraan manusia. Dengan demikian, Ekonomi Islam dapat diartikan sebagai ilmu ekonomi yang dilandasi oleh ajaran-ajaran Islam yaitu al-Quran, as-sunnah sebagai sumber utama sedangkan ijma' dan qiyas merupakan pelengkap untuk memahami al-Quran dan as-sunnah.<sup>11</sup>

Menurut Metwally, prinsip-prinsip ekonomi Islam secara garis besar yaitu:<sup>12</sup>

- a. Dalam ekonomi Islam, berbagai jenis sumber daya dipandang sebagai pemberian atau titipan Tuhan kepada manusia.
- b. Islam mengakui kepemilikan pribadi dalam batas-batas tertentu termasuk alat produksi dan factor produksi.

---

<sup>10</sup> Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia, *Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, Jakarta: Djambatan, 2001, h. 11.

<sup>11</sup> *Ibid.* h. 13.

<sup>12</sup> Zaenul Arifin, *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Pustaka Alfabet, 2002, h. 16-18.

Kepemilikan individu dibatasi oleh kepentingan masyarakat dan Islam menolak setiap pendapatan yang diperoleh secara tidak sah.

- c. Kekuatan penggerak utama ekonomi Islam adalah kerjasama.
- d. Kepemilikan kekayaan pribadi harus berperan sebagai capital produktif yang akan meningkatkan besaran produk nasional dan akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
- e. Islam menjamin kepemilikan masyarakat dan penggunaannya direncanakan untuk kepentingan orang banyak.
- f. Seorang muslim harus takut kepada Allah dan hari kiamat.
- g. Seorang muslim yang kekayaannya melebihi ukuran tertentu (*nisab*) diwajibkan membayar zakat.
- h. Islam melarang setiap pembayaran bunga (*riba*) atas berbagai bentuk pinjaman.

Ada perbedaan pendapat yang besar dikalangan ahli ekonomi, baik dari kalangan Islam maupun dari kalangan non- Islam mengenai masalah seberapa besar upah seorang pekerja yang harus diterima atau bagaimana upah tersebut ditetapkan. Sebagian mengatakan upah ditetapkan

berdasarkan tingkat kebutuhan hidup.<sup>13</sup> Dari kalangan non-Islam seperti:

- a. Thomas Aquinas berpegang pada gagasan upah yang layak, berpegang pada gagasan upah “layak” yang biasanya dikaitkan dengan soal pemerataan. Di lingkungan dunia Islam masalah moral jauh lebih dipentingkan daripada di dunia Barat, dan menurut pandangan umum tidaklah adil, bahkan tidak bisa diterima jika soal moral saja.<sup>14</sup>
- b. Teori Karl Max dalam pengupahan didasarkan pada teori nilai dan asas pertentangan kelas. Pada dasarnya, pendapat Karl Marx bahwa hanya buruh yang merupakan sumber nilai dari jasa buruh atau jumlah waktu kerja yang digunakan untuk memproduksi suatu barang

Pemikiran tentang upah dari kalangan Islam yaitu:

- 1) Ibnu Khaldun menyatakan bahwa, di dalam Islam upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan, hal tersebut sesuai dengan pemikiran Ibnu Khaldun yang telah memberi isyarat bahwa pembagian pekerjaan mengokohkan kembali solidaritas social.<sup>15</sup> Allah menciptakan semua yang ada di dunia ini untuk manusia.

---

<sup>13</sup> Rahman, *Economic...*, h. 362.

<sup>14</sup> Salim, *Bisnis...*, h. 106.

<sup>15</sup> Charles Issawi, *An Arab Philosophy of History Selections From the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. Mukti Ali, Filsafat Islam Tentang Sejarah, Jakarta: Tintamas, 1976, h. 23.

Dan manusia mempunyai bagian dari segala sesuatu yang ada di dunia ini. Tetapi sekali seseorang telah memiliki suatu barang, maka orang lain tidak bisa mengambil barang itu melainkan ia harus memberikan sesuatu yang sama nilainya sebagai gantinya. Oleh karena itu, maka penghasilan yang diperoleh orang dari pertukangan merupakan nilai dari kerjanya. Dalam pekerjaan pertukangan nilai kerja harus ditambahkan kepada (harga) produksi, sebab dengan tidak adanya kerja maka tidak akan ada produksi. Maka jelaslah bahwa semua atau sebagian besar dari penghasilan dan laba menggambarkan nilai dari kerja manusia. Nilai setiap orang terletak dalam keahliannya. Artinya, pertukangan yang dikuasainya adalah ukuran bagi nilainya atau lebih tepat ukuran bagi nilai tenaga kerja yang menjadi sumber kehidupannya. Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada pekerja dapat berbeda-beda sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawabnya.

- 2) Ibnu Taimiyah juga menyumbangkan pemikiran ekonomi mengenai kompensasi ekuivalen yang diukur dari nilai ekuivalennya. Kompensasi tersebut merupakan fenomena yang baku dan relative bertahan lama karena merupakan suatu kebiasaan yang mapan, sedangkan just price lebih bersifat dinamis ditentukan oleh interaksi antara

permintaan dan penawaran dan juga dipengaruhi oleh keinginan seseorang terhadap aktivitas bisnis.<sup>16</sup>

Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan pekerja dan para majikan tanpa melanggar hak-hak yang sah dari majikan. Seorang majikan tidak dibenarkan bertindak kejam terhadap kelompok pekerja dengan menghilangkan hak sepenuhnya dari bagian mereka. Upah ditetapkan dengan cara yang paling tepat tanpa harus menindas pihak manapun.

Untuk itu, upah yang dibayarkan kepada masing-masing pegawai bisa berbeda berdasarkan jenis pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya. Tanggungan nafkah keluarga juga bisa menentukan jumlah gaji yang diterima pegawai. Upah yang di berikan berdasarkan dengan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Hal tersebut sesuai dengan Q.S Al-Ahqaf ayat 19 sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْتِيَهُمْ أَجْرَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan balasan perbuatan mereka dan mereka tidak dirugikan”.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Lukman Hakim, *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012, h. 36.

<sup>17</sup> Departemen Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 504.

Menentukan bentuk dan jenis pekerjaan sekaligus menentukan siapa pekerja yang akan melakukan pekerjaan merupakan hal yang sangat penting. Karena hal tersebut agar dapat diketahui seberapa besar kadar pengorbanan atau tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan. Upah dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:<sup>18</sup>

a. Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*)

Syarat upah yang telah disebutkan tersebut harus disertai dengan kerelaan antara kedua belah pihak yang bertransaksi.

b. Upah yang sepadan (*ajrul misti*)

Upah yang sepadan ini maksudnya adalah upah yang sepadan dengan profesinya jika akad *ijarah*-nya telah menyebutkan jasa (manfaat) kerjanya.

Dari segi masa kerja yang ditetapkan, transaksi *ijarah* dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian yaitu:<sup>19</sup>

- 1) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan takaran kerja pekerjaan yang dikontrak saja tanpa harus menyebutkan masa kontrak atau masa kerjanya.
- 2) Transaksi *ijarah* yang hanya menyebutkan masa kerjanya tanpa harus menyebutkan takaran kerjanya.

---

<sup>18</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjayakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002, h.194.

<sup>19</sup> *Ibid.* h.193.

- 3) Transaksi *ijarah* yang menyebutkan masa kerjanya sekaligus menyebutkan takaran pekerjaannya.

Penjelasan tentang jenis pekerjaan sangat penting dan diperlukan ketika menyewa orang untuk bekerja sehingga tidak terjadi kesalahan atau pertentangan.<sup>20</sup> Sedangkan tentang batasan waktu kerja sangat bergantung pada pekerjaan dan kesepakatan dalam akad. Dalam prakteknya sesuai dengan ketentuan undang-undang, bahwa perjanjian untuk melakukan pekerjaan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai berikut:<sup>21</sup>

a. Perjanjian untuk Melakukan Jasa-jasa Tertentu.

Dalam perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu salah satu pihak menghendaki agar pihak lain melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan pihak yang menghendaki tersebut bersedia untuk memberikan upah. Biasanya pihak yang melakukan pekerjaan tersebut adalah orang yang ahli seperti notaries, pengacara, dokter dll. Lazimnya, pihak yang melakukan perjanjian tersebut sudah menentukan tarif untuk suatu pekerjaan yang akan dilakukannya.

b. Perjanjian Kerja Perburuhan.

Perjanjian kerja atau perburuhan merupakan perjanjian yang diadakan antara pihak pekerja (buruh)

---

<sup>20</sup> Rachmat Syafe'I, *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001, h. 127.

<sup>21</sup> Lubis, *Hukum...*, h. 151-152.

dengan pihak yang memberikan pekerjaan (majikan). Lazimnya, pekerja memberikan perintah dan yang melakukan pekerjaan harus menaati perintah tersebut.

c. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan

Perjanjian pemborongan pekerja adalah suatu perjanjian yang diadakan oleh pemborong dengan yang memberikan pekerjaan borongan. Bagaimana cara pemborong menyelesaikan pekerjaannya tidaklah penting bagi pihak yang memborongkan. Yang penting asil pekerjaan yang diserahkan kepadanya dalam keadaan baik. Biasanya perjanjian pemborongan selalu dikaitkan dengan jangka waktu.

Adapun yang menjadi syarat sahnya perjanjian kerja tersebut adalah:<sup>22</sup>

- a. Pekerjaan yang diperjanjikan termasuk jenis pekerjaan yang mubah atau halal menurut ketentuan syari'at, berguna bagi perorangan atau masyarakat.
- b. Manfaat kerja yang diperjanjikan dapat diketahui dengan jelas. Upah sebagai imbalan pekerjaan harus diketahui dengan jelas. Termasuk jumlahnya, wujudnya dan waktu pembayarannya.

---

<sup>22</sup> *Ibid.* h. 153.



Sistem pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan sistem. Pengupahan di Indonesia pada umumnya didasarkan kepada tiga fungsi upah yaitu:

- 1) Menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.
- 2) Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
- 3) Menyediakan insentif untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Dalam suatu program pengupahan dan penggajian, terdapat paling sedikit delapan komponen. Kedelapan komponen tersebut ialah:

a. Organisasi Administrasi Pengupahan dan Penggajian.

Dalam satuan kerja yang menangani kegiatan pengupahan dan penggajian itu harus dilakukan secara sistematis sehingga setiap orang mengetahui secara pasti:

- 1) Wewenang, tugas dan tanggung jawabnya
- 2) Saluran pertanggung jawaban yang terbuka baginya
- 3) Saluran komunikasi yang dapat digunakannya
- 4) Jaringan informasi yang harus diperhitungkan
- 5) Kerja sama yang harus dibina dan dipeliharanya
- 6) Sifat koordinasi yang mesti diperhatikan

- 7) Bidang-bidang yang mungkin terjadi duplikasi dan tumpang tindih dalam pelaksanaan.

#### b. Metode Pembayaran Upah atau Gaji

Pada dasarnya terdapat tiga metode pembayaran upah atau gaji, yaitu:

- 1) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan jangka waktu tertentu.
- 2) Pembayaran upah atau gaji berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan.
- 3) Kombinasi dari dua metode tersebut.

Pimpinan satuan kerja yang menangani pengupahan dan penggajian perlu mengetahui secara mendalam kelebihan dan kekurangan dari setiap metode. Dalam kondisi yang bagaimana satu metode tepat untuk digunakan.

#### c. Struktur Upah dan Gaji

Struktur yang baik adalah struktur yang mencerminkan rasa keadilan. Salah satu cara yang lumrah ditempuh untuk mencapai sasaran keadilan adalah dengan menyusun suatu struktur tugas dalam organisasi. Adanya struktur tugas yang jelas yang perlu dipahami dan diterima oleh tenaga kerja yang melakukan berbagai jenis pekerjaan, akan memungkinkan pelaksanaan penilaian pekerjaan dengan obyektif.

#### d. Program Pengupahan dan Penggajian Sebagai

##### Perangsang Kerja

Suatu program pengupahan dan penggajian hendaknya tidak di lihat dan diperlakukan semata-mata sebagai kompensasi atas waktu, tenaga, pengetahuan, keahlian dan ketrampilan yang digunakan oleh tenaga kerja demi kepentingan organisasi, akan tetapi juga sebagai salah satu cara untuk merangsang peningkatan kegairahan bekerja. Dengan kata lain, setiap tenaga kerja perlu memahami nilai upah dan gaji tidak semata-mata dari segi materi akan tetapi juga dari segi psikologi kerja.

#### e. Tambahan Sumber Pendapatan Bagi Tenaga Kerja

Suatu organisasi dapat menempuh berbagai kebijakan dalam usaha menambah penghasilan para karyawan. Misalnya bagi organisasi niaga, ada tiga bentuk yang digunakan untuk menambah sumber pendapatan tenaga kerja yang terdapat di dalamnya yaitu:

- 1) Program pembagian keuntungan perusahaan tidak hanya dengan para pemilik modal tetapi juga dengan para karyawan
- 2) Pemilikan saham perusahaan
- 3) Pemberian penghasilan tambahan (bonus pada akhir tahun, masa cuti dan berlibur atas biaya perusahaan dll).

#### f. Terjaminnya Sumber Pendapatan dan Peningkatan

##### Jumlah Imbalan Jasa

Setiap tenaga kerja ingin memperoleh kepastian bahwa selama dia melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan berbagai ketentuan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam organisasi, tidak akan terjadi pemutusan hubungan kerja terhadapnya yang mengakibatkan hilangnya pekerjaan dan pendapatan yang tetap

#### g. Kompensasi Bagi Kelompok Manajerial

Kelompok manajerial memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi. Pentingnya peranan tersebut melahirkan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap orang yang menduduki jabatan manajerial ketimbang tuntutan yang dipersyaratkan bagi para petugas operasional.

#### h. Prospek di Masa Depan

Dalam memikirkan dan memperhitungkan prospek masa depan di bidang sistem pengupahan dan penggajian, maka perlu menggunakan tiga jenis orientasi waktu yaitu:<sup>23</sup>

- 1) Pengetahuan tentang sejarah organisasi.
- 2) Orientasi masa kini.
- 3) Orientasi masa depan.

---

<sup>23</sup> Sondang P. Siagian, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987, h. 92-97.

Dengan menggunakan dimensi tiga waktu tersebut, di samping pengetahuan yang sifatnya teknis mengenai berbagai segi pengupahan dan penggajian orang yang bersangkutan akan dapat menyusun rencana dan program pengupahan yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dengan memperhitungkan kebutuhan dan keinginan para karyawan.

Beberapa cara perhitungan atau pertimbangan dasar penyusunan upah dan gaji antara lain sebagai berikut:

a. Upah Menurut Prestasi Kerja

Pengupahan dengan cara ini langsung mengkaitkan besarnya upah dengan prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Berarti bahwa besarnya upah tersebut tergantung pada banyak sedikitnya hasil yang dicapai dalam waktu kerja karyawan. Cara ini dapat diterapkan apabila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif.

b. Upah Menurut Lama Kerja

Besarnya upah ditentukan atas dasar lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Cara perhitungannya dapat menggunakan per jam, per hari, per minggu, ataupun per bulan. Umumnya cara ini diterapkan apabila kesulitan dalam menerapkan

cara pengupahan berdasarkan prestasi kerja. Kelemahan dan kelebihan cara ini antara lain:

#### 1.Kelemahan

- a) Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang sesungguhnya mampu memproduksi lebih dari rata-rata.
- b) Tidak membedakan usia, pengalaman dan kemampuan karyawan.
- c) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh sungguh bekerja.
- d) Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

#### 2.Kelebihan

- a) Dapat mencegah hal-hal yang tidak atau kurang diinginkan seperti: pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
- b) Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodic.
- c) Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

#### c.Upah Menurut Senioritas

Cara pengupahan ini didasarkan pada masa kerja atau senioritas karena yang bersangkutan dalam suatu

organisasi. Dasar pemikirannya adalah karyawan senior, menunjukkan adanya kesetiaan yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Semakin senior semakin tinggi loyalitasnya pada organisasi.

Kelemahan yang menonjol dari sistem ini adalah belum tentu mereka yang senior memiliki kemampuan yang tinggi atau menonjol dibandingkan dengan karyawan muda (yunior). Mereka menjadi pimpinan bukan karena kemampuannya, tetapi karena masa kerjanya.

#### d. Upah Menurut Kebutuhan

Cara ini menunjukkan bahwa upah pada karyawan didasarkan pada tingkat urgensi kebutuhan hidup yang layak dari karyawan. Upah yang diberikan adalah wajar apabila dipergunakan untuk memenuhi kehidupan yang layak sehari-hari (kebutuhan pokok minimum), tidak berlebihan namun juga tidak kekurangan.<sup>24</sup>

Pengertian UMKM sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah sebagai berikut:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> Martoyo, *Manajemen...*, h. 130-131.

<sup>25</sup> Undang-undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), diakses pada tanggal 8/07/2019, pukul 09.00.

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.



## **B. Landasan Teori Tentang Sistem Penetapan Upah dalam Islam**

### **1. Pengertian Sistem Penetapan Upah dalam Islam**

Di dunia Islam faktor-faktor mikro dan makro ekonomi sepertinya kurang berperan dalam soal penetapan upah. Kurangnya mobillitas tenaga kerja, antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, ataupun perbedaan jenis pekerjaan yang satu ke jenis lainnya. Hal ini berarti, jika upah ditawarkan lebih tinggi sebagai akibat kekurangan tenaga kerja, maka tidak akan terjadi perpindahan kerja untuk mengisi kekurangan tersebut. Upah kurang berfungsi sebagai isyarat pasaran efektif, kecuali dalam hal adanya perbedaan upah yang sangat besar, baik untuk tenaga ahli maupun yang tidak ahli bahkan perbedaan upah dapat menyebabkan migrasi internasional. Maka secara umum factor- faktor penawaran dan permintaan sepertinya tidak berperan penting, dan masih belum jelas apakah factor-faktor itu akan berpengaruh besar di segi penawaran walaupun dapat mempengaruhi sisi permintaannya.<sup>26</sup>

Menyangkut penentuan upah kerja, syari'at Islam tidak memberikan ketentuan rinci secara tekstual baik dalam ketentuan al-Qur'an maupun Sunnah Rasul. Secara umum, ketentuan al- Qur'an yang ada kaitannya dengan penentuan upah kerja adalah QS. An-Nahl ayat 90 sebagai berikut:

---

<sup>26</sup> Salim, *Bisnis...*, h.105.

﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ  
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.*”<sup>27</sup>

Apabila ayat tersebut dikaitkan dengan perjanjian kerja, maka dapat dikemukakan bahwa Allah memerintahkan kepada para pemberi pekerjaan (majikan) untuk berlaku adil, berbuat baik, dan dermawan kepada para pekerjaannya. Kata “kerabat” dalam ayat tersebut dapat diartikan “tenaga kerja”, sebab para pekerja tersebut sudah merupakan bagian dari perusahaan, dan jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil. Selain itu, dari ayat tersebut dapat ditarik pengertian bahwa pemberi kerja dilarang Allah untuk berbuat keji dan melakukan penindasan (seperti menganiaya). Majikan harus ingat, jika bukan dari jerih payah pekerja tidak mungkin usaha majikan dapat berhasil.<sup>28</sup> Sistem penetapan upah dalam Islam diantaranya yaitu:<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> Departemen Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

<sup>28</sup> Lubis, *Hukum...*, h. 155.

<sup>29</sup> Hakim, *Prinsip-prinsip...*, h. 202.

# 1. Upah disebutkan sebelum pekerjaan di mulai

Rasulullah SAW memberikan contoh yang harus dijalankan kaum muslimin setelahnya, yakni penentuan upah para pekerja sebelum mereka mulai menjalankan pekerjaannya. Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُسِّمْ لَهُ أَجْرَهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ , وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ , مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ

Artinya: “*Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam..*<sup>30</sup>

Dalam hadits tersebut Rasulullah telah memberikan petunjuk, supaya majikan terlebih dahulu memberikan informasi tentang besarnya upah yang akan diterima oleh pekerja sebelum ia mulai melakukan pekerjaannya. Dengan adanya informasi besaran upah yang diterima, diharapkan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja serta memberikan kenyamanan

---

<sup>30</sup> *Ibid.* h. 515-516.

dalam pekerjaan. Mereka akan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan kontrak kerja dengan majikan.

## 2. Membayar upah sebelum keringatnya kering

Rasulullah SAW menganjurkan majikan untuk membayarkan upah para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaannya.<sup>31</sup> Rasulullah SAW bersabda:

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ ( أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ . وَفِي الْبَابِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عِنْدَ أَبِي يَعْلَى وَابْنِ أَبِي وَجَابِرٍ عِنْدَ الطَّبْرَانِيِّ ، وَكُلُّهَا ضَعُفٌ .

Artinya: “Dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”. (H.R. Ibnu Majjah). Dan pada bab ini hadis dari Abi Hurairah ra. menurut Abi Ya'la dan Baihaqi, dan hadis dari Jabir menurut Tabrani semuanya Dhaif.<sup>32</sup>

Ketentuan tersebut untuk menghilangkan keraguan pekerja atau kekhawatirannya bahwa upah mereka akan dibayarkan, atau akan mengalami keterlambatan tanpa adanya alasan yang dibenarkan. Namun, umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu

<sup>31</sup> *Ibid*

<sup>32</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992, h. 515.

pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memperkerjakan.

Dalam kandungan dari kedua hadist tersebut sangatlah jelas dalam memberikan gambaran bahwa jika mempekerjaan seorang pekerja hendaklah dijelaskan terlebih dahulu upah yang akan diterimanya dan membayarkan upahnya sebelum keringat pekerja kering. Sehingga kedua belah pihak sama-sama mengerti atau tidak merasa akan dirugikan.<sup>33</sup>

### 3. Nilai-nilai Ekonomi Islam pada sistem pengupahan

#### a. Keadilan

Adil dalam pengupahan yaitu tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingannya sendiri, majikan membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain serta tidak merugikan kepentingan sendiri. Karyawan atau buruh akan menerima upah adalah untuk memenuhi

---

<sup>33</sup> Edwin Hadiyan, “*Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.

kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain untuk kebutuhan ekonominya.<sup>34</sup>

Dengan adanya kepastian menerima upah ataupun gaji secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*”-nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya.<sup>35</sup>

Oleh karena itu, al-Qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Prinsip tersebut tercantum dalam QS. Al Jathiyah ayat 22 sebagai berikut:

وَخَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِيُجْزَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibatasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.<sup>36</sup>

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan

---

<sup>34</sup> Rahman, *Economic...*, h. 363-364.

<sup>35</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Insani*, Yogyakarta: PT BPFE, 1987, h. 129.

<sup>36</sup> Departemen Republik Indonesia, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: ALT Art (j-ART), 2005, h. 500.

dirugikan. Ayat diatas menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan dalam proses produksi. Sementara majikan harus menerima keuntungannya sesuai dengan modal dan tenaganya terhadap produksi.

Jika para pekerja tidak menerima upah secara adil dan pantas, maka dampaknya tidak hanya akan mempengaruhi daya beli yang akhirnya juga akan mempengaruhi standar penghidupan pekerja serta keluarganya. Disamping itu, ketidakadilan terhadap golongan pekerja akan menyebabkan rasa tidak senang dan kekacauan dikalangan mereka dan bisa menimbulkan aksi terhadap industri dalam bentuk aksi pemogokan kerja.<sup>37</sup>

Adil dapat digolongkan menjadi empat yaitu:<sup>38</sup>

1. Keadilan Eksternal

Keadilan tersebut mengacu pada bagaimana rata-rata gaji suatu pekerjaan dalam satu perusahaan dibandingkan dengan rata-rata gaji di perusahaan lain.

2. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah seberapa adil tingkat pembayaran gaji, bila dibandingkan dengan pekerjaan lain dalam perusahaan yang sama (misalnya, apakah

---

<sup>37</sup> Wuryanti Koentjoro, *“Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

<sup>38</sup> Paramita Rahayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 2, Indonesia: PT Indeks, 2011, h. 54.

manajer penjualan dibayar adil bila dibandingkan dengan gaji manajer produksi?).

### 3. Keadilan Perorangan

Keadilan perorangan adalah keadilan pembayaran perorangan dibandingkan dengan penghasilan rekan kerjanya dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan, berdasarkan kinerja perorangan.

### 4. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural adalah keadilan dalam proses dan prosedur yang digunakan untuk mengambil keputusan berkenaan dengan alokasi gaji.

Keadilan di dalam Islam dikategorikan menjadi dua yaitu:<sup>39</sup>

#### a) Adil Bermakna Transparan

Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

#### b) Adil Bermakna Proporsional

Adil bermakna proporsional artinya, pekerjaan seseorang harus dibalas menurut berat pekerjaan tersebut.

---

<sup>39</sup> Sholihin, *Buku...*, h. 871-874.



Berdasarkan prinsip keadilan, upah dalam masyarakat Islam akan ditetapkan melalui negosiasi antara pekerja, majikan dan Negara. Dalam pengambilan keputusan tentang upah maka kepentingan pencari nafkah dan majikan akan dipertimbangkan secara adil.<sup>40</sup> Upah akan mengalami perbedaan dengan adanya perbedaan nilai jasanya, bukan perbedaan jerih payah atau tenaga yang dicurahkan. Sementara itu, jerih payah (tenaga) tersebut secara mutlak tidak pernah dinilai dalam menentukan besarnya upah. Meskipun benar bahwa jasa dalam suatu pekerjaan adalah karena hasil jerih payah (tenaga), namun yang diperhatikan adalah jasa (manfaat) yang diberikan dan bukan sekedar tenaganya, meskipun tenaga tersebut diperlukan. Oleh karena itu, dalam transaksi *ijarah* harus diperhatikan tenaga yang dicurahkan oleh para pekerja sehingga para pekerja tersebut tidak merasa dibebani dengan pekerjaan yang berada di luar kapasitasnya.<sup>41</sup>

Jadi, dalam pandangan ekonomi Islam pengusaha harus membayar upah para pekerja dengan bagian yang sesuai dengan pekerjaannya. Dalam perjanjian (tentang upah) antara majikan dan bekerja harus bersikap jujur dan adil dalam setiap urusannya. Apabila majikan memberi upah secara tidak adil, maka dia dianggap telah

---

<sup>40</sup> *Ibid.* h. 365.

<sup>41</sup> Yusanto dan Widjayakusuma, *Menggagas...*, h. 194.

menganiaya pekerjanya. Dalam memberikan upah, pengusaha atau majikan harus mempertimbangkan upah pekerjanya secara tepat tanpa harus menindas pihak manapun, baik dirinya sendiri maupun pihak pekerja.

b. Kelayakan

Upah yang layak ditunjukkan dengan pembuatan undang-undang upah minimum di sebagian besar Negara Islam. Namun, terkadang upah minimum tersebut sangat rendah, hanya sekedar memenuhi kebutuhan pokok saja. Namun rupanya setiap pemerintah Negara Islam merasa bahwa paling tidak mereka harus mendukung gagasan upah minimum tersebut mengingat suasana moral yang berlaku.<sup>42</sup> Agar dapat menetapkan suatu tingkatan upah yang cukup Negara perlu menetapkan terlebih dahulu tingkat upah minimumnya dengan mempertimbangkan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah dan dalam keadaan apapun tingkat upah tersebut tidak akan jatuh.<sup>43</sup>

Untuk mempertahankan suatu standar upah yang sesuai, Islam telah memberikan kebebasan sepenuhnya atas mobilisasi tenaga kerja. Disamping itu, memberi kebebasan sepenuhnya kepada pekerja untuk memilih jenis pekerjaan yang dikehendakinya. Demi kemakmuran dan

---

<sup>42</sup> Salim, *Bisnis...*, h. 107.

<sup>43</sup> Rahman, *Economic...*, h. 365.

kemajuan Negara, maka perlu untuk menyusun kembali sistem upah sesuai dengan ajaran Rasulullah untuk menentukan upah minimum.<sup>44</sup> Sudah menjadi kewajiban majikan untuk menentukan upah minimum yang dapat menutupi kebutuhan pokok hidup termasuk makanan, pakaian, tempat tinggal dan lainnya sehingga pekerja akan memperoleh suatu tingkatan kehidupan yang layak.

Secara empiris ada tiga komponen yang dianggap mempengaruhi besarnya upah minimum yaitu:

#### 1. Kebutuhan Fisik Minimum (KFM)

Kebutuhan fisik minimum adalah kebutuhan pokok seseorang yang diperlukan untuk mempertahankan kondisi fisik dan mentalnya agar dapat menjalankan fungsinya sebagai salah satu faktor produksi. Nilai kebutuhan fisik minimum mencerminkan nilai ekonomi dari barang dan jasa yang diperlukan oleh pekerja dan keluarganya dalam jangka waktu satu bulan. Barang dan jasa tersebut dibagi dalam lima kelompok barang yaitu: (a) makanan dan minuman; (b) bahan bakar dan alat penerangan; (c) perumahan dan peralatan dapur; (d) sandang atau pakaian; (e) lain-lain termasuk di dalamnya (biaya

---

<sup>44</sup> Wuryanti Koentjoro, *“Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

untuk transportasi, rekreasi, obat-obatan, sarana pendidikan dan sebagainya).

## 2. Indeks Harga Konsumen (IHK)

Indeks harga konsumen merupakan petunjuk mengenai naik turunnya harga kebutuhan hidup. Naiknya harga kebutuhan hidup tersebut secara tidak langsung mencerminkan tingkat inflasi. IHK dihitung setiap bulan dan setiap tahun dinyatakan dalam bentuk prosentase.

## 3. Pertumbuhan Ekonomi Daerah

Pertumbuhan ekonomi daerah mencerminkan keadaan perekonomian di suatu daerah. Keadaan tersebut akan mempengaruhi pertumbuhan dan kondisi perusahaan yang beroperasi di daerah yang bersangkutan. Semakin tinggi tingkat pertumbuhan perekonomian di suatu daerah semakin besar pula kesempatan perusahaan untuk berkembang di daerah yang bersangkutan.<sup>45</sup>

Upah yang sesungguhnya akan berubah berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Menjadi kewajiban bagi setiap orang-orang yang beriman berusaha

---

<sup>45</sup> *Ibid.* h. 152-153.

untuk berperan serta dalam membantu mengadakan perubahan terhadap keberadaan sistem upah yang tidak Islami dan tidak adil serta menggantinya dengan suatu sistem upah yang adil.<sup>46</sup>

Penetapan upah karyawan dalam Islam didasarkan dengan prinsip keadilan dan upah yang layak. Adil berarti upah yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan tenaga yang dikeluarkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Upah diberikan secara layak berarti upah yang diterima pekerja cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari. Mengenai pemikiran upah layak, maka pemerintah menetapkan upah minimum pekerja atau buruh. Dengan adanya upah minimum maka pemerintah dapat mempertimbangkan upah sesuai dengan perubahan kebutuhan para buruh.

### **C. Landasan Teori Tentang Hubungan Kerja Dalam Islam**

Dalam sebuah lingkungan pekerjaan hubungan kerja antara majikan dan buruh harus dijaga dengan baik. Karena jika diantara majikan dan buruh tidak terjalin dengan baik maka akan terjadi konflik dalam sebuah hubungan pekerjaan. Islam menghubungkan keduanya dalam jalinan persahabatan dan

---

<sup>46</sup> Rahman, *Economic...*, h. 380.

persaudaraan, dengan cara tersebut maka tidak akan terjadi benturan dalam kepentingan masing-masing.

Di dalam sebuah lingkungan pekerjaan maka sangat dibutuhkan adanya rasa saling percaya, niat yang baik dan menghormati hak-hak orang lain.<sup>47</sup> Hak-hak pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi pekerjaan adalah sebagai berikut:<sup>48</sup>

1. Pekerja berhak menerima upah yang memungkinkan baginya menikmati kehidupan yang layak.
2. Pekerja tidak boleh diberi pekerjaan yang melebihi kemampuan fisiknya.
3. Mereka harus diperlakukan dengan baik dan sopan dan dimaafkan jika mereka melakukan kesalahan selama bekerja.
4. Pekerja harus diberi bantuan pengobatan yang tepat jika sakit dan membayar biaya pengobatan yang sesuai pada saat itu.
5. Mereka harus dibayar dengan ganti rugi yang sesuai atas kecelakaan yang terjadi dalam pekerjaan.

Kewajiban para pekerja harus jelas supaya mereka dapat bekerja dengan sebagaimana mestinya. Adapun yang menjadi kewajiban pekerja yaitu:<sup>49</sup>

1. Mengerjakan sendiri pekerjaan yang ada dalam perjanjian kalau pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang khas.

---

<sup>47</sup> Rahman, *Economic...*, h. 384.

<sup>48</sup> Rahman, *Econimic ...*, h. 391-392.

<sup>49</sup> Lubis, *Hukum...*, h. 154.

2. Benar-benar bekerja sesuai dengan waktu perjanjian. Mengerjakan pekerjaan dengan tekun, cermat dan teliti.
3. Menjaga keselamatan barang yang dipercayakan kepadanya untuk dikerjakan, sedangkan jika bentuk pekerjaan berupa urusan hendaklah mengurus urusan tersebut sebagaimana mestinya.

Seorang majikan Muslim tidak dapat dikatakan orang yang beriman, jika niatnya semata-mata mencari keuntungan dalam industrialisasi. Sebaliknya seorang majikan Muslim dapat dikatakan orang yang beriman jika dia lebih mengutamakan kebaikan masyarakat termasuk orang-orang yang bekerja dengannya. Karena semangat berbuat baik dan cinta kepada sesama yang diajarkan Islam telah tumbuh dalam jiwa orang-orang yang beriman. Perhatian majikan terhadap pekerjaannya tidak hanya pada upahnya saja. Akan tetapi majikan juga harus memperhatikan kesehatan serta kesejahteraan para pekerjaannya dan berusaha agar pekerjaannya dapat merasa puas di lingkungan perusahaannya.<sup>50</sup>

Majikan bertanggung jawab menjamin kepastian kerja bagi para pekerja.<sup>51</sup> Karena kekayaan yang merupakan hasil kerjasama antara pekerja dengan majikan itu diakui oleh Islam. Akan tetapi, posisi pekerja termasuk lemah karena kepentingannya seolah-olah terancam oleh kepentingan majikan.

---

<sup>50</sup> Salim, *Bisnis...*, h. 110.

<sup>51</sup> *Ibid*, h. 113.

Maka Islam memberikan Perhatian khusus untuk melindungi hak-hak pekerja dengan adanya jaminan pekerjaan.<sup>52</sup>

Sesungguhnya puncak dari jaminan sosial adalah tanggung jawab Negara dalam menjamin sarana-sarana kehidupan dan istirahat bagi warga negaranya serta menciptakan cara-cara untuk melindungi mereka yang memerlukannya. Jam<sup>53</sup>inan sosial tenaga kerja atau yang sering disingkat menjadi jamsostek (Pasal 1 ayat (1) UU Nomer 3 Tahun 1992) adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.<sup>54</sup>

Ruang lingkup program jaminan sosial tenaga kerja meliputi:<sup>55</sup>

#### 1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Yaitu jaminan terhadap tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja pada waktu melakukan pekerjaan yang meliputi:

- a. Biaya pengangkutan
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan

---

<sup>52</sup> Rahman, *Economic...*, h. 389.

<sup>53</sup> al-Qarasyi, *Huququl...*, h. 252.

<sup>54</sup> Lubis, *Hukum...*, h. 157-158.

<sup>55</sup> *Ibid*



- c. Biaya rehabilitasi
- d. Santunan berupa uang yang meliputi:
  - 1) Santunan sementara tidak mampu bekerja
  - 2) Santunan cacat sebagian untuk selamanya
  - 3) Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
  - 4) Santunan kematian

## 2. Jaminan Kematian

Yaitu jaminan tenaga kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Keluarganya berhak atas jaminan kematian meliputi: biaya pemakaman dan santunan uang.

## 3. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua dimaksudkan untuk memberikan jaminan kepada tenaga kerja yang telah mencapai usia tertentu dan tidak memungkinkan lagi baginya bekerja dalam hubungan kerja. Jaminan hari tua tersebut dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau setelah mencapai masa kepesertaan tertentu dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

## 4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Yang dimaksud jaminan pemeliharaan kesehatan adalah jaminan terhadap pemeliharaan kesehatan tenaga kerja sehingga pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan.

### **BAB III**

#### **GAMBARAN UMUM ROKIM MEBEL**

##### **A. Sejarah Singkat Rokim Mebel**

Rokim Mebel merupakan salah satu perusahaan kecil menengah yang didirikan pada tahun 2005 oleh Bapak Nur Rokim yang berasal dari Kabupaten Grobogan. Melalui pengalamannya yang ia dapat sejak tahun 1994 saat menjadi buruh mebel di Sidoarjo hingga akhirnya berdiri sendiri menjadi Rokim Mebel. Menempati tanah seluas 1,5 hektar milik Masjid Muawanatul Abidin Kepuh Kiriman dengan status sewa.

Awal didirikannya usaha mebel ini memiliki 4 karyawan. Seiring dengan berjalannya waktu usahanya mengalami peningkatan jumlah pesanan yang membuat pemilik usaha mebel harus menambah jumlah karyawannya menjadi 23 orang. Pada rentan waktu 2012-2014 terjadi peningkatan pesanan mebel sampai ke luar kota bahkan luar pulau. Memasuki tahun berikutnya terjadi penurunan pesanan yang membuat pemilik mebel tersebut memutuskan kerjasamanya dengan 16 karyawannya sampai saat ini jumlah karyawan yang masih bekerja di Rokim Mebel terdapat 10 orang karyawan. Rokim Mebel berlokasi di Jl. Kolonel Sugiyono no. 22 A, Kepuh Kiriman, RT 03 RW 01, Waru, Sidoarjo, Jawa Timur.

Letak geografis Rokim Mebel sebagai berikut:

a. Sebelah utara : Jl. Kolonel Sugiono

- b. Sebelah selatan : Pemakaman umum Kepuh Kiriman
- c. Sebelah timur : Pabrik pengolahan plastik
- d. Sebelah barat : rumah warga

## **B. Ruang Lingkup Bidang Usaha**

Rokim Mebel adalah perusahaan kecil menengah yang bergerak di bidang manufaktur khususnya dibidang industri mebel yang memproduksi produk berbahan dari kayu. Rokim Mebel merupakan sebuah perusahaan yang menggunakan sistem *make to order* yaitu dengan memproduksi barang sesuai dengan pesanan mulai dari bentuk, ukuran dan *design*.

## **C. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab**

### **a. Pemilik**

Selain bertugas menggaji karyawan pemilik (majikan) bertugas menerima orderan sekaligus mencari orderan. selain itu pemilik juga mengestimasi berupa banyak bahan yang harus dibeli dan yang dibutuhkan dalam pengerjaan produk yang dipesan pelanggan.

### **b. Tukang**

Tukang bertugas mengatur jalannya produksi. Setelah order masuk dari pelanggan biasanya majikan akan mengkomunikasikan dengan tukang perihal order dari pelanggan. Melalui bagan dan gambar yang diterima setelah

mengalami estimasi maka biasanya tukang akan memotong kayu dan bahan yang telah diestimasi untuk kemudian potongan kayu dan bahan tersebut akan disusun dan dibentuk sesuai pesanan dari pelanggan.

c. Buruh Kenek

Setelah kayu dan bahan dipotong oleh tukang maka potongan kayu dan bahan tersebut diserahkan kepada kenek. Melalui arahan dari Tukang maka potongan kayu dan bahan tersebut disusun dan dibentuk sesuai pesanan pelanggan.

#### **D. Jumlah Tenaga Kerja**

Jumlah tenaga kerja di Rokim Mebel sebanyak 10 orang, semua pekerja tersebut berasal dari beberapa daerah diantaranya berasal dari Kabupaten Grobogan, Kabupaten Jombang, Kabupaten Kediri, Kabupaten Demak serta Kabupaten Sidoarjo.

Adapun nama-nama pekerja yang bekerja di Rokim Mebel sebagai berikut:

Table 3.1

Daftar Karyawan Rokim Mebel

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>ASAL</b>
1	Pamuji	Tukang	Grobogan
2	M. Roby	Tukang	Kediri
3	Anto	Kenek	Jombang
4	Khoirul. A	Kenek	Jombang

5	Adi Wahyu	Kenek	Sidoarjo
6	Triyono	Kenek	Sidoarjo
7	M. Jamal	Kenek/sopir	Sidoarjo
8	Kafit	Kenek	Demak
9	Yazid	Kenek	Demak
10	Karli	Kenek	Grobogan

Sumber : *Data Rokim Mebel*

### E. Jam Kerja

Jam kerja karyawan Rokhim Mebel adalah delapan jam kerja enam hari kerja mulai Senin sampai Sabtu. Perinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.2

Jam Kerja Karyawan Rokim Mebel

Hari Kerja	Jam Kerja	Istirahat	Durasi Kerja
Senin-Kamis	08:00-16:00	12:00-13:00	8 jam
Jumat	08:00-16:00	11:00-13:00	8 jam
Sabtu	08:00-16:00	12:00-13:00	7 jam

Sumber : *Data Rokim Mebel*

Sedangkan jika terdapat lembur kerja hanya hari senin sampai dengan Jum'at dimulai pukul 18:30 – 00:00.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Wawancara dengan bapak Rokim (owner Rokim Mebel) pada tanggal 8 Juli 2019

## F. Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan di Rokim Mebel adalah harian yang diberikan setiap minggu. Akan tetapi terdapat perbedaan upah untuk masing-masing karyawan. Perinciannya sebagai berikut:

Tabel 3.3

Daftar Upah Gaji Karyawan

NO	Jabatan	Masa Kerja	JAM KERJA	UPAH (Rp)	
				Harian	Lembur
1	Tukang	>10 Tahun	8 jam	100.000	115.000
2	Tukang	< 10 Tahun	8 jam	90.000	105.000
3	Kenek	>3 Tahun	8 jam	80.000	95.000
4	Kenek	<3 Tahun	8 Jam	75.000	90.000
5	Kenek	<1 Tahun	8 jam	70.000	85.000

Sumber : *Data Rokim Mebel*

Selain upah harian karyawan juga mendapatkan insentif tambahan manakala orderan sedang ramai. Jika orderan ramai biasanya masing-masing karyawan mendapat tambahan insentif.

Untuk tunjangan hari raya masing-masing karyawan akan mendapatkan tunjangan sebanyak satu minggu kerja harian.<sup>2</sup>

## G. Fasilitas Karyawan

Meskipun hanya home industri kecil majikan tetap

---

<sup>2</sup> Bapak Rokim.....(wawancara)

memperhatikan kesejahteraan karyawan meskipun jika dihitung dengan analisa penghitungan UMK/UMR belum memenuhi syarat. Adapun fasilitas tersebut meliputi:

1. Mess karyawan
2. listrik bulanan
3. Air bersih
4. Peralatan masak dan dapur
5. Sambungan wifi 24 jam
6. Sepeda motor 3 unit

## **H. Rekrutmen Karyawan**

Home industry merupakan industri rumahan yang biasanya karyawannya adalah sanak family, keluarga atau pun tetangga. Begitu juga di Rokim Mebel awal mula berdirinya mebel ini karyawan berasal dari keluarga maupun tetangga. Seiring berjalannya zaman karyawan pun bisa berasal dari orang lain dengan hubungan kerja.

Biasanya bagi calon karyawan baru diwajibkan memulai pekerjaan pada hari rabu dan akan dijelaskan berapa besaran gaji yang akan diterima setiap minggunya baik gaji harian maupun gaji lemburan. Pemilik (majikan) juga akan memberitahukan apa saja fasilitas yang bisa digunakan oleh karyawan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS PENGUPAHAN KARYAWAN ROKIM MEBEL DALAM PERSPEKTIF ISLAM**

#### **A. Analisis sistem pengupahan Islam**

Mekanisme pengupahan karyawan pada Rokim Mebel di Jl. Kolonel Sugiono No. 22A Kepuh Kiriman Waru Sidoarjo menggunakan sistem upah harian sedangkan pemberian upah diberikan setiap satu minggu sekali yaitu pada hari Sabtu. Dimana para pekerja mendapatkan upah sesuai dengan seberapa banyak hari mereka kerja selama satu minggu.

Dan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, untuk menetapkan upah yang sesuai dengan kaidah Islam maka, harus memenuhi beberapa karakteristik diantaranya :

##### **1. Upah harus Disebutkan Sebelum Pekerjaan Dimulai**

Di Rokim Mebel, ada perjanjian atau penetapan upah yang disepakati. Jadi para karyawan sudah mengetahui jelas berapa upah yang diterimanya. Dalam hal ini antara karyawan dan pemilik mebel saling ridho.

Praktek pengupahan yang diterapkan pada Rokim Mebel tersebut sudah sesuai dengan yang dianjurkan oleh Rasulullah yaitu majikan harus menyebutkan terlebih dahulu berapa upah yang akan diterima sebelum pekerja mulai bekerja. Seperti Hadits yang diriwayatkan oleh . Al-Baihaqi dan Ibn Syaibah bahwasanya Rasulullah SAW. Bersabda :



وَعَنْ أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلَيْسَ لَهُ أَجْرَتُهُ) رَوَاهُ عَبْدُ الرَّزَّاقِ وَفِيهِ انْقِطَاعٌ ، وَوَصَلَهُ الْبَيْهَقِيُّ ، مِنْ طَرِيقِ أَبِي حَنِيفَةَ .

Artinya: *Dari Abi Said al Khudri ra. sesungguhnya Nabi SAW bersabda: “Barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, maka harus disebutkan upahnya” (H.R. Abdur Razak sanadnya terputus, dan al Baihaqi menyambungkan sanadnya dari arah Abi Hanifah) kitab Bulughul Maram dan Ibanatul Ahkam.*<sup>1</sup>

Berikut penjelasan dari karyawan dan pemilik Rokim Mebel yang telah di wawancarai oleh peneliti :

2. Pernyataan Karyawan:

“Saya sudah bekerja disini selama hampir 2 tahun dan dari pertama saya bekerja di Rokim Mebel ini telah diberitahu oleh majikan berapa upah yang akan saya terima perhari dan upah lemburan Yaitu dengan upah harian Rp. 75.000/hari kalaupun ada lemburan maka upah lemburan kami sama dengan upah harian ditambah Rp 15.000/orang/lembur. Adanya kenaikan upah juga diberitahukan oleh beliau kepada kami para karyawan

---

<sup>1</sup> Imam Mustofa, *Fiqh Mu'amalah Kontemporer*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), h. 104

manakala ada kenaikan dan walaupun belum bisa menaikkan upah beliau akan memberitahukan alasannya dan kami pun menyadari dan menerimanya”

Pernyataan Rokim (majikan Rokim Mebel)“ bahwa upah yang telah saya berikan dan karyawan terima adalah upah yang telah ditetapkan dari awal secara bersama, dan ketentuan tersebut berlaku untuk semua karyawan. Dari awal karyawan bekerja di mebel ini sudah saya jelaskan bagaimana bentuk pekerjaan dan juga gajinya akan saya berikan tiap minggu serta saya jelaskan fasilitas apa saja yang bisa mereka gunakan”.

Jadi, Mengenai prosedur pengupahan yang dilakukan di Rokim Mebel tersebut sudah baik, karena sesuai dengan kaidah Islam bagaimana penetapan upah yang baik dan benar harus disebutkan di awal sebelum pekerjaan dimulai oleh si pekerja, karena dalam Islam pekerja juga berhak untuk ikut menetapkan upahnya.

### 3. Upah Dibayarkan Sebelum Keringatnya Kering

Pembayaran upah pekerja di Rokim Mebel sudah memenuhi karakteristik Ekonomi Islam, karena di Majikan tidak menunda-nunda untuk memberikan upah kepada pekerjanya. Pemilik Rokim Mebel selalu membayarkan upahnya tepat waktu sesuai dengan perjanjian yaitu seminggu sekali setiap hari sabtu Hal tersebut sesuai dengan

sabda Rasulullah saw, yang diriwayatkan oleh Abu Daud sebagai berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: الْمُسْلِمُونَ عَلَى شَرِّ وَطْهِمْ إِلَّا شَرْطًا حَدَّمَ حَلَالٌ أَوْ أَحَدٌ أَحَدًا مَّا. رَوَاهُ سُنَنُ أَبِي دَاوُدَ

Artinya: *Dari Abu Hurairah ra. Berkata: Rasulullah SAW bersabda: Seorang uslim itu terikat kepada syarat yang telah disepakatinya, kecuali syarat yang mengharamkan sesuatu yang halal atau menghalalkan sesuatu yang haram (HR. Abu Daud).<sup>2</sup>*

Hal tersebut juga sesuai dengan pernyataan dari pihak karyawan dan pihak yang mengatakan : “pemberian upah disini menggunakan sistem harian tetapi kami memberikan upah karyawan seminggu sekali pada hari Sabtu. Jika produksinya banyak maka biasanya kami dapat upah tambahan”.

## **B. Nilai-nilai Islam dalam Pengupahan**

Sistem pengupahan karyawan dalam Islam itu memiliki Nilai-nilai. Adapun nilai-nilai Islam dalam sistem pengupahan karyawan di Rokim Mebelyaitu :

---

<sup>2</sup> Kahar Masyhur, *Bulughul Maram*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), h. 515.

## 1. Keadilan

Dalam Bab II telah dijelaskan bahwa makna keadilan dalam Islam salah satunya adalah transparan. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan harus dijelaskan dulu bagaimana upah yang akan diterimanya. Hal tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayarannya.

Keadilan dalam penetapan upah di Rokim Mebel sudah sesuai. Karena adanya transparansi antara majikan dan pekerja mengenai besaran upah yang diberikan dan waktu pemberian upah

## 2. Kelayakan

Pemilik Rokim Mebel dalam menentukan upah pekerjaanya belum sesuai dengan kategori upah yang layak. Upah yang layak dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu cukup pangan, sandang dan tempat tinggal. Sedangkan dari keterangan pekerja Rokim Mebel sebagian mengatakan bahwa upah dari hasil kerjanya terkadang belum mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari. Untuk mencukupi kebutuhannya, terkadang pekerja mencari pekerjaan lain orderan sepi.

Karena untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat pada umumnya telah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) dan UMK (Upah Minimum Kabupaten). Upah Minimum tersebut merupakan upah minimum perbulan yang sudah termasuk tunjangan dengan ketentuan bekerja 8 jam perhari dan 40 jam dalam seminggu. Upah minimum

biasanya disesuaikan dengan tingkat kebutuhan perekonomian masyarakat. Untuk UMK di wilayah Kabupaten Sidoarjo pada tahun 2019 ini yaitu Rp. 3.864.696-.<sup>3</sup>

Jika dirata-rata, penghasilan pekerja belum memenuhi Standar Upah Kabupaten Sidoarjo. Berikut uraiannya:

Jabatan	Masa Kerja	Upah Harian	Total	Upah Lembur	Total	Total
Tukang	>10 tahun	100 rb x 6 hr	600.000	115 rb x 4 hr	460.000	1.060.000
Tukang	<10 tahun	90 rb x 6 hr	540.000	105 rb x 4 hr	420.000	960.000
Kenek	>3 tahun	80 rb x 6 hr	480.000	95 rb x 4 hr	380.000	860.000
Kenek	<3 tahun	75 rb x 6 hr	450.000	90 rb x 4 hr	360.000	810.000
Kenek	< 2 tahun	70.rb x 6 hr	420.000	85 rb x 4 hr	340.000	760.000

**Tabel penghasilan upah per minggu**

Jika dihitung penghasilan Tukang yang bekerja lebih dari 10 tahun dalam 1 bulan adalah:

Harian 100.000 x 6 hari = Rp 600.000/minggu

Lembur 115.000 x 4 hari = Rp 460.000/minggu +

**Total                    harian+lembur                    =                    Rp**  
**1.060.000/minggu**

Upah mingguan (harian+lembur)= Rp 1.060.0000 x 4 minggu = 4.240.000/bulan. besarnya gaji tersebut memang lebih dari UMK Kabupaten Sidoarjo apabila dalam satu bulan banyak lemburan. Akan tetapi jam lembur tidak pasti ada karena pihak majikan memberlakukan jam lembur apabila pesanan pelanggan meningkat.

---

<sup>3</sup> Sumber [www.gajiumr.com](http://www.gajiumr.com) diakses 15 Juli 2019 pukul 14.00

Sedangkan jika tidak ada lembur upah tukang selama sebulan sebesar Rp 2.400.000 per bulan .

Untuk KeneK yang masa kerjanya kurang dari 3 tahun maka upahnya sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &\text{Harian } 80.000 \times 6 \text{ hari} &&= \\
 &480.000/\text{minggu} \\
 &\text{Lembur } 85.000 \times 4 \text{ hari} &&= \\
 &380.000/\text{minggu} \\
 &\textbf{\underline{Total harian+lembur}} &&= \\
 &\textbf{\underline{860.000/minggu}}
 \end{aligned}$$

Itu berarti upah keneK apabila satu bulan lembur sama dengan 3.440.000 dan jika dalam satu bulan tidak lembur maka upah keneK tersebut adalah 1.920.000 itu artinya upah keneK masih jauh dari layak apabila dibandingkan dengan UMK Kabupaten Sidoarjo.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Setelah penulis menguraikan pembahasan tentang pengupahan karyawan di Rokim Mebel dalam perspektif Ekonomi Islam di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem pengupahan pada Rokim Mebel sudah baik, karena majikan telah menyebutkan besarnya upah yang akan di peroleh pekerjaanya secara jelas sebelum pekerjaan dimulai. Majikan Rokim Mebel dalam melakukan pembayaran upah pekerjaanya sangat baik. Karena, sudah melakukan pembayaran upah pekerja sesuai dengan perjanjian yaitu pada hari Sabtu sore.
2. Jika dilihat dari Ekonomi Islam, Rokim Mebel sudah baik, karena nilai-nilai dalam Ekonomi Islam telah terpenuhi. Konsep upah dalam Ekonomi Islam lebih menekankan pada upah pekerja diberikan secara adil dan layak.
3. Pada Rokim Mebel sudah mengikuti konsep adil yaitu konsep adil bermakna transparan dimana upah pekerja sudah disebutkan sebelum karyawan bekerja.
4. Dalam menetapkan upah pekerja, Rokim Mebel belum baik, karena upah ditetapkan belum sesuai dengan standar Upah Minimum Kabupaten atau UMK.

## **B. Saran**

Problem dibidang pengupahan para pekerja akan selalu ada. Krisis global dunia telah banyak membangkrutkan bisnis di dunia, persaingan bisnis menjadi sangat ketat. Pengusaha biasanya sangat meminimalisir kerugian dengan harapan mendapatkan untung yang sebesar-besarnya. Yang membuat pengusaha melupakan hak-hak yang semestinya untuk para pekerjanya. Untuk menghindari hal-hal tersebut maka penulis memberi saran:

1. Memberikan upah kerja sesuai UMK kabupaten agar bisa mencukupi kebutuhan karyawan sehari-hari.
2. Pemilik Rokim Mebel seharusnya memasarkan produknya dengan sistem marketing agar orderan yang masuk selalu ramai sehingga karyawan tetap memiliki pekerjaan dan penghasilan ntuk mencukupi kebutuhan hidup.



## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qarasyi, Baqir Syarif. *Huququl 'Amil fil Islam*, Terj. Ali Yahya, "Keringat Buruh", Cetakan Pertama, Jakarta: Al-Huda, 2007.
- Arifin, Zainul. *Dasar-dasar Manajemen Bank Syari'ah*, Jakarta: Pustaka Alfabet, 2002.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*,
- Departemen Republik Indonesia, al-Qur'an dan Terjemahnya, Bandung: ALT\_Art (j-ART), 2005.
- Hadian, Edwin. *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Ditinjau Dari Prinsip Fiqih Muamalah Dan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal, Dosen Fakultas Syariah Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Pondok Pesantren Suryalaya, 2014.
- Hakim, Lukman. *Prinsip-prinsip Ekonomi Islam*, Surakarta: Erlangga, 2012.
- Hidayat, Rian. *Upah Buruh Harian Lepas Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi kasus pada usaha Karet di Kecamatan Kerumutan Kabupaten Pelalawan)*, Skripsi, Prodi Ekonomi Islam UIN Sultan Syarif Kasim, Riau, 2014.
- Issawi, Charles. *An Arab Philosophy Of History Selection from the Prolegomena of Ibn Khaldun of Tunis*, Terj. A. Mukti Ali, "Filsafat Islam Tentang Sejarah", Jakarta: Tintamas, 1976.
- Jakarta: Rineka Cipta, 2010.

Koentjoro, Wuryanti. *Upah Dalam Perspektif Islam*, Jurnal, Fakultas Ekonomi Unissula Semarang, 2011.

*Konsep, Produk Dan Implementasi Operasional Bank Syari'ah*, Jakarta: Djambatan, 2001.

Lestari, Tri. *Konsep Standarisasi UMR Dalam Ekonomi Islam Dan Implementasinya Di Yayasan Pondok Mulya*, Skripsi, Prodi Muamalah UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2011.

Lubis, Suhrawardi K. *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: PT BPFE, 1987.

Masyhur, Kahar. *Bulughul Maram*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992.  
Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet

Rahman, Afzalur. *Economic Doctrines of Islam*, Terj. Soeroyo Nastangin, "Doktrin Ekonomi Islam", Jilid 2, Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Salim, J.T. *Bisnis Menurut Islam Teori Dan Praktek*, PT Intermasa, 1988.

Sholahuddin, M. *Asas-asas Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

Sholihin, Ahmad Ifham. *Buku Pintar Ekonomi Syariah*, Cetakan Pertama, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2010.

Siagian, Sondang P. *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Gunung Agung, 1987.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*, Bandung: ALFABETA, 2010.

Suharyadi dan Purwanto. *Statistika; Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, Edisi ke-2, Jakarta: Salemba Empat, 2007.

Suhendi, Hendi. *Fiqih Muamalah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Sumarsono, Sonny. *Teori Dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Syafe'i, Rahmat. *Fiqih Muamalah*, Bandung: Pustaka Setia, 2001.  
Tim Pengembang Perbankan Syari'ah Institut Bankir Indonesia.

Tim Redaksi Kamus Bahasa Indonesia. *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa, 2008.

Undang-undang Ketenagakerjaan, Diakses pada tanggal 12/07/2019, Pukul 09.45.

Undang-undang Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM), Widjayakusuma. *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.

[www.gajiumr.com](http://www.gajiumr.com)

[www.wikiedia.com](http://www.wikiedia.com)

# LAMPIRAN

## *Lampiran 1*

### DAFTAR PERTANYAAN

1. Bagaimana sejarah berdirinya Rokim Mebel ?
2. Kapan berdirinya Rokim Mebel ?
3. Apa tujuan Rokim Mebel ?
4. Apa saja lingkup usaha yang dilakukan Rokim Mebel ?
5. Bagaimana sistem tugas dan tanggungjawab keanggotaan Rokim Mebel?
6. Berapakah jumlah tenaga kerja di Rokim Mebel ?
7. Berapa lama jam kerja di Rokim Mebel ?
8. Bagaimana sistem pengupahan di Rokim Mebel ?
9. Apa saja fasilitas yang di berikan Rokim Mebel terhadap kariyawan ?
10. Bagaimana cara Rokim Mebel merekrutmen karyawan ?
11. Mengapa Rokim Mebel menggunakan sistem pengupahan harian ?
12. Bagaimana letak tempat usaha Rokim Mebel ?
13. Kenapa Rokim Mebel menggunakan sistem islam dalam pengupahanya?

*Lampiran 2*

DOKUMENTASI



Tempat Usaha Rokim Mebel



Pemilik Usaha Rokim Mebel



Karyawan bagian bahan baku Rokim Mebel



Karyawan bagian perakit bahan dasar di Rokim Mebel



Karyawan bagian finising Rokim Mebel



Karyawan bagian pengiriman Rokim Mebel



## **SURAT KETERANGAN**

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Rokim

Jabatan : Pemilik Rokim Mebel

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Zainul Wafa

NIM : 122411011

Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 3 Agustus 1993

Jurusan : Ekonomi Islam

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Walisongo  
Semarang

Yang bersangkutan telah benar-benar melakukan penelitian untuk menulis skripsi tentang sistem pengupahan karyawan dengan judul “Pengupahan Karyawan Rokim Mebel Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Rokim Mebel Desa Waru Kecamatan Waru Kabupaten Sidoarjo”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sematang, 17 Juli 2019

Pemilik Rokim Mebel

Rohim Saefullah

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **A. Identitas Diri**

1. Nama : Zainul Wafa
2. Tempat/Tgl Lahir : 3 Agustus 1993
3. Alamat Asal : Penggaron Lor Rt 01 Rw 04 Kec. Genuk, Semarang
4. Agama : Islam
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Nomer HP : 089668800122
7. Email : Wafazainul50@yahoo.com

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. TK Tanwirul Qulub, Desa Sembungharjo, Kecamatan Genuk, Kota Semarang Lulus Tahun 2000.
2. MI Tarbiyyatul Islam, Desa Penggaron Lor, Kecamatan Genuk, Kota Semarang Lulus Tahun 2006.
3. MTs Futuhiyyah Kudu, Desa Kudu, Kecamatan Genuk, Kota Semarang, Lulus Tahun 2009.
4. MAN 02 Semarang, Desa Bangetayu Kulon, Kecamatan Bangetayu, Kota Semarang Lulus Tahun 2012.
5. UIN Walisongo Semarang Angkatan 2012.

Demikian, biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Semarang 17 juli 2019

Penulis

Zainul Wafa